

**ACCORD COLLECTIF
RELATIF A LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2020**

Entre les soussignés :

La Caisse d'Épargne Côte d'Azur

dont le siège social est sis à NICE (06205) - L'Arénas - 455 promenade des Anglais BP 3297 représentée par

Madame Bénédicte SOLANET, Membre du Directoire Pôle Ressources et Transformation
Ci-après désignée "la CECAZ",

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'Entreprise, représentées respectivement par :

- Monsieur Bruno AGUIRRE en sa qualité de Délégué Syndical Coordinateur SNP-FO,
- Monsieur Norbert DUPRAY en sa qualité de Délégué Syndical Coordinateur SU-UNSA,
- Monsieur Gérard OLIVIERI en sa qualité de Délégué Syndical Coordinateur SNE-CGC,

D'autre part,

Conformément à l'article L.2242-1 du Code du Travail, la négociation annuelle s'est engagée entre la Direction et les Organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Au terme des réunions, qui se sont tenues les 16 janvier, 24 janvier, 30 janvier, 11 février et 18 février 2020, les parties ont abouti à la conclusion du présent accord.

PREAMBULE

La CE CAZ a appliqué l'accord salarial de branche qui prévoit une augmentation générale pérenne avec effet au 1^{er} janvier 2020 de :

✚ 0,5% pour tous les salariés classés de A à K

Base de référence : montant théorique établi en application de la formule suivante :

(Salaire brut de base mensuel du mois de janvier 2019 +éventuels avantages acquis du mois de janvier 2019) * 13



ARTICLE 1 : MESURES SALARIALES 2020

Pour l'année 2020, la CECAZ réserve une enveloppe globale de 1.5% de la masse salariale brute en niveau, destinée à accompagner toutes les situations relatives à l'acquisition de compétences ainsi qu'aux garanties salariales. Cette enveloppe se décompose de la manière suivante :

- a) Une enveloppe de **0.8 %** est réservée aux mesures individuelles (promotions, augmentations pérennes et garanties salariales) autres que celles définies au point b) de cet article.
- b) Une enveloppe dédiée de **60 000 €uros**, destinée à soutenir les rémunérations des salariés positionnés sensiblement en dessous du marché de l'emploi, sera répartie et attribuée selon une logique de très bonne maîtrise de l'emploi et de contribution au-delà de l'attendu.
- c) Une enveloppe spécifique de **0,15 %** est dédiée à la régularisation des situations de décalage de rémunération afin de répondre aux exigences d'égalité professionnelle entre les salariés conformément aux dispositions de l'accord collectif du 12 juillet 2018.
- d) Une enveloppe de **0.05 %** dédiée aux différentes garanties salariales (Art 8, maternité...)
- e) Une enveloppe de **0.4 %** dédiée aux mesures individuelles consécutives aux nominations au fil de l'eau (turn-over, réorganisations...).

ARTICLE 2 : SALAIRES DES SPECIALISTES COMMERCIAUX

Le Plan d'Orientations Stratégiques 2018-2020 renforce le rôle des métiers de spécialistes commerciaux dans notre développement commercial. En conséquence, il est convenu en ce qui concerne les emplois de :

- Chargé de Clientèle Professionnelle
- Gestionnaire de Clientèle Patrimoniale
- Gestionnaire de Clientèle Economie Sociale et Tutelle

que le salaire annuel fixe de base minimum pour un temps plein, après 12 mois d'exercice de l'emploi, sera porté, sous condition d'atteinte des objectifs en compétences et performances, à 32 000 €uros à compter du 1^{er} mars 2020.

ARTICLE 3 : SALAIRES DES DIRECTEURS D'AGENCE DU RESEAU BDD AVEC UNE AGENCE RATTACHEE

Les parties partagent le fait qu'être Directeur d'une agence avec une seconde agence rattachée est d'une exigence supérieure dans l'organisation, la gestion des ressources humaines, la relation avec les clients et dans le pilotage de l'activité. Ainsi, elles conviennent, afin de reconnaître cette situation particulière, de mettre en œuvre la mesure suivante :

- ✚ Le salaire fixe annuel brut minimum, à l'issue d'une année d'exercice, pour un Directeur d'Agence « MULTI-SITE » est fixé à compter du 1^{er} mars 2020 à 42 000 €uros pour un temps plein, prime de mission éventuelle comprise.



ARTICLE 4 : CLASSIFICATION DES DIRECTEURS D'AGENCE

Les parties partagent le fait que l'exigence managériale augmente avec le nombre de collaborateurs gérés et qu'une contrainte supplémentaire est établie lorsque l'effectif rattaché est réparti sur deux sites.

Elles conviennent ainsi de définir une classification plancher tenant compte de l'effectif géré selon que l'agence est mono ou multi sites :

- Agence mono-site : classification plancher fixée à « I » à partir de 10 postes CDI.
- Agence multi-site : classification plancher à « I » à partir de 8 postes CDI.

Afin de tenir compte du temps nécessaire à la prise de poste, ces classifications « plancher » seront mise en œuvre qu'à l'issue d'une période de 12 mois d'exercice de l'emploi.

Ce dispositif entrera en vigueur à compter du 1^{er} avril 2020.

ARTICLE 5 : OBTENTION DU DIPLOME UNIVERSITAIRE GESTION DE PATRIMOINE

Il est rappelé que l'entreprise accorde une prime 2000 €uros pour les collaborateurs qui obtiennent le diplôme de l'ITB.

Pour compléter ce dispositif, l'entreprise accordera, à compter du 1^{er} janvier 2020, aux collaborateurs qui obtiennent le diplôme de DU Gestion de Patrimoine, une prime brute de 1.500 €uros.

Par ailleurs, la CECAZ s'engage à réaliser un entretien de carrière dans les trois mois qui suivent l'obtention du diplôme.

ARTICLE 6 : ENVELOPPE DE PART VARIABLE 2020

- Une enveloppe globale est déterminée de la manière suivante :
 - En cas de réalisation du PNB et du RNE budgété (hors dividendes et provision Epargne Logement) : 2,250 M€ (PNB) + 2,250 M€ (RNE) = **4,5 M€uros**.
Ce montant intègre l'incidence de l'application de la jurisprudence sur le calcul de la règle du 10^{ème} sur les congés payés.
Ainsi, la part variable versée en répartition de l'enveloppe à chaque salarié éligible comprendra une part principale représentant 90,91% et une secondaire au titre des congés payés représentant 9,09 %.

Le montant de cette enveloppe globale, le cas échéant majorée ou minorée, sera réparti comme suit :

- **75 % de l'enveloppe globale** au titre de la part variable de la filière VSC.

BDR :

- 20 % au titre de la performance collective
- 40 % au titre de la performance individuelle
- 40 % sous forme d'enveloppe de primes à la main des managers



BDD RESEAU :

- 50 % au titre de la performance collective
- 20 % au titre de la performance individuelle
- 30 % sous forme d'enveloppe de primes à la main des managers

BDD BANQUE PRIVEE :

- 40 % au titre de la performance collective
- 30 % au titre de la performance individuelle
- 30 % sous forme d'enveloppe de primes à la main des managers

Il est précisé que pour chaque salarié de la filière VSC, les sommes versées au titre de ces 3 éléments ne peuvent dépasser :

- 17 % pour les commerciaux généralistes
- 20 % pour les spécialistes et adjoints aux directeurs d'agence
- 30 % pour les managers

Les malus « conformité » éventuellement appliqués financeront les bonus de performance individuelle. Si ce transfert d'enveloppe est insuffisant pour financer l'ensemble des bonus déclenchés, le dépassement sera pris hors enveloppe.

- **25% de l'enveloppe globale** pour les fonctions support versée sous forme de primes individuelles

ARTICLE 7 : CHEQUE DE TABLE

La part patronale contributive au financement du chèque de table est portée à 5,55 €uros à compter du 1^{er} mars 2020.

La valeur faciale évolue en conséquence, et selon la volonté des parties, à 9,5 €uros.

ARTICLE 8 : CHEQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL (CESU)

Pour l'année 2020, les salariés peuvent souscrire jusqu'à **1.200 €uros de CESU** étant précisé que la CECAZ prendra en charge une somme équivalente à 50 % des CESU commandés, soit un abondement de l'entreprise d'un montant maximal de **600 €uros**, dès lors que les salariés remplissent au moins une des conditions suivantes :

- ✓ Avoir au moins un enfant à charge **de moins de 12 ans** (pour être éligible, l'âge s'apprécie au 1^{er} janvier 2020),
- ✓ Etre reconnu **travailleur handicapé** au sens de la déclaration DOTH,
- ✓ Avoir son **conjoint**, des **ascendants ou descendants directs handicapés ou dépendants** (sous présentation de justificatifs).

En outre, dans le cadre du chapitre 5 concernant l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle de l'accord en faveur de l'égalité professionnelle et de la promotion de la mixité du 30 juin 2018, les parties sont convenues d'une mesure supplémentaire afin de favoriser la garde des enfants âgés de moins de 4 ans.



Ainsi les salariés ayant un ou plusieurs enfants de moins de 4 ans au 1er janvier 2020, peuvent souscrire des CESU dans la limite maximale de **2.000 €uros** et la CECAZ prendra en charge une somme équivalente à 50 % des CESU commandés, soit **1.000 €uros** maximum.

Les salariés qui justifieraient de plusieurs conditions ne bénéficient qu'une seule fois des mesures ci-dessus. De même, pour les salariés en couple à la CECAZ, ce dispositif ne pourra bénéficier qu'à un seul des deux.

ARTICLE 9 : FRAIS DE PARKING DE CERTAINES AGENCES DE CENTRE VILLE

Pour certaines agences, non dotées de parking mis à disposition par l'entreprise et sans alternative de transport en commun adaptée, les parties constatent pour certains collaborateurs des coûts prohibitifs de stationnement qui sont un frein à la libre mobilité géographique et professionnelle.

Afin de répondre à cette problématique, la CECAZ constitue une commission interne, composée du Directeur de l'Immobilier et de la Sécurité ou son représentant, du Directeur de Ressources Humaines ou son représentant, du Président de la commission d'entraide, d'information et d'aide au logement, chargée :

- De lister les agences susceptibles d'être concernées, après consultation des Directeurs de Secteur et de la Banque Privée,
- D'étudier les situations, au cas par cas, d'analyser les alternatives à l'utilisation de la voiture personnelle et au besoin le cas échéant de décider d'une indemnisation sous forme de prise en charge partielle ou totale d'un abonnement dans un parking de proximité.

La commission se réunira une fois par trimestre.

ARTICLE 10 : JOURNEE DE SOLIDARITE

La journée de solidarité est fixée pour 2020 pour l'ensemble des salariés : **le mardi 19 mai 2020.**

Cette journée de solidarité s'imputera sur l'un des trois jours mobiles comme le prévoit l'accord du 29 avril 2016 sur l'organisation des congés payés portant révision de l'accord du 22 novembre 1991.

Ce jour de solidarité, les salariés à temps plein travailleront 7 heures et ceux à temps partiel selon un prorata de leur horaire spécifique qui leur sera communiqué par la Direction des Ressources Humaines.



ARTICLE 11 : DUREE DE L'ACCORD ET PUBLICITE

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, les dispositions cesseront de produire automatiquement effet le **31 décembre 2020** à l'exception des articles 2, 3, 4, 5 et 7.

Un exemplaire original du présent accord sera notifié par l'employeur à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, en application de l'article L.2231-6 du Code du travail.

A l'expiration du délai d'opposition, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version électronique, auprès de la DIRECCTE de la Région PACA dont relève le siège social de l'Entreprise et un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Nice.

Le présent accord figurera sur l'intranet de l'Entreprise.

Fait à Nice Arénas, le **21 février 2020**
en 5 exemplaires originaux, dont un remis à chacune des parties.

Pour la CECAZ :

Bénédicte SOLANET
Membre du Directoire
Pôle RESSOURCES et TRANSFORMATION

Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

> Pour SNP-FO

Mr. Bruno AGUIRRE

> Pour le SU-UNSA

Mr. Norbert DUPRAY

> Pour la SNE-CGC

Mr. Gérard OLIVIERI